Institut de la statistique du Québec

www.stat.gouv.qc.ca

flash-info

Mai 2008
Volume 9, numéro 2

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

La croissance salariale au Québec chez les salariés syndiqués en 2006 et 2007

Marie-Josée Dufour, analyste en rémunération

Cet article propose une mise à jour de l'information relative aux augmentations salariales octroyées en 2006 et 2007 dans les conventions collectives au Québec[1].

Depuis la publication du rapport sur la rémunération des salariés en novembre 2007, 49 nouvelles conventions ont été déposées dans la banque du ministère du Travail. Les nouvelles conventions proviennent presque exclusivement du secteur privé (46). Parmi ces nouvelles conventions, 33 ont une clause salariale en vigueur en 2006 et 34 en ont une en vigueur en 2007. Pour l'administration québécoise ainsi que pour les secteurs fédéral et municipal, aucune nouvelle convention n'a été déposée depuis la publication du rapport.

Également dans ce numéro :

Place des jeunes sur le marché du travail : des études à temps plein à l'intégration sur le marché du travail 5

La rémunération des salariés dans l'administration municipale 11

Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2007 15

Gain de pouvoir d'achat en 2006 et 2007 dans tous les secteurs

Cette section dresse, pour les années 2006 et 2007, un portrait des taux d'augmentation octroyés dans les conventions collectives en vigueur au Québec. La croissance salariale en vigueur est calculée à partir de l'augmentation des taux de salaire consentie aux salariés appartenant à l'emploi modal, sans égard à la date de signature de la convention.

De plus, les taux d'augmentation sont mis en relation avec la croissance de l'indice des prix à la consommation (IPC), pour faire ressortir la croissance réelle et ainsi mesurer les gains ou les pertes de pouvoir d'achat des salariés québécois. Les croissances nominale et réelle sont présentées au tableau 1.

Les données utilisées pour 2007 prennent en compte 831 821 salariés syndiqués, soit 508 663 de l'administration québécoise (voir l'encadré à la page 2), 270 923 du secteur privé et 52 235 du secteur « autre public ». Cela représente 89,9 % de l'ensemble de l'effectif potentiellement couvert par la banque de conventions. Les résultats pour l'administration québécoise ainsi que pour les secteurs privé et « autre public »[2] prennent respectivement en compte 100 %, 92,9 % et 41,9 % de l'effectif syndiqué potentiellement couvert par la banque.

L'analyse indique que, dans l'ensemble, l'augmentation moyenne des échelles salariales dans les conventions collectives en vigueur en 2007 est inférieure à celle observée en 2006. Ce constat est fait pour quatre des secteurs analysés.

En 2007, les québécois syndiqués obtiennent, dans l'ensemble, une croissance nominale de 2,2 %. Ce taux est d'un dixième de point de pourcentage plus faible que celui observé en 2006 (2,3 %). L'administration québécoise affiche, par ailleurs, la croissance nominale la plus faible (soit 2,0 %) parmi tous les secteurs analysés, tant en 2006 qu'en 2007.

Pour ce qui est des salariés québécois syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise, l'augmentation salariale observée en 2007 s'établit à 2,5 % contre 2,6 % en 2006. Les données de 2007 prennent en compte un peu plus des trois quarts des autres salariés québécois syndiqués potentiellement couverts par la banque alors que la couverture était presque complète en 2006.

Le secteur privé voit sa croissance nominale diminuer en 2007 par rapport à 2006 (2,5 % contre 2,7 %), malgré le renouvellement de quatre conventions collectives en vigueur dans le secteur de la construction qui affichent des augmentations plus fortes. En effet, ces conventions, qui regroupent 92 592 salariés (soit 34,2 % de l'effectif du

1 Le rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*, édition 2007, paru en novembre dernier, présentait les données incluses dans la banque au cours des trois premiers trimestres de 2007 alors que cet article présente les résultats pour toute l'année 2007. Par ailleurs, ce rapport est consultable sur le site Internet de l'Institut à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca.

2 Les couvertures des composantes du secteur « autre public » sont de 79,3 % dans le secteur des entreprises publiques québécoises, de 65,3 % dans le secteur universitaire, de 30,1 % dans le secteur municipal et de 12,9 % dans le secteur fédéral.

secteur privé), octroient des augmentations moyennes de 3,1 %. Le taux d'augmentation du secteur privé sans les conventions de la construction est de 2,3 %, tant en 2006 qu'en 2007.

Le secteur « autre public » affiche quant à lui un taux d'augmentation salariale identique en 2006 et 2007 (2,4 %). Les données de 2007 prennent en compte 52 235 employés. Parmi les sous-secteurs composant le secteur « autre public », deux montrent en 2007 une croissance nominale inférieure à celle de 2006; il s'agit des secteurs « entreprises publiques québécoises » (2,1 % en 2007 contre 2,3 % en 2006) et municipal (2,3 % en 2007 contre 2,4 % en 2006). Dans le secteur municipal, le taux obtenu couvre seulement 12 244 salariés, ce qui représente 30,1 % de l'effectif potentiellement couvert par la banque[3], comme déjà mentionné.

Les secteurs fédéral et universitaire présentent quant à eux un taux d'augmentation plus élevé en 2007 qu'en 2006. Dans le secteur fédéral, la différence de taux entre les deux années est de deux dixièmes de point de pourcentage (2,8 % en 2007 contre 2,6 % en 2006). Dans ce secteur, seulement six conventions collectives sont en vigueur en 2007 couvrant 4 806 salariés[4]. Dans le secteur universitaire, la croissance est de 3,5 % en 2007 alors qu'elle était de 2,7 % en 2006. C'est la plus importante différence observée entre les deux années parmi les secteurs analysés.

La croissance de l'IPC en 2007 est similaire à celle notée en 2006 (1,6 % contre 1,7 %). La différence d'un dixième de point, observée sur le plan de la croissance pour l'ensemble des salariés québécois, confirme que la croissance réelle est la même en 2006 et en 2007 (soit 0,6 %).

Des gains de pouvoir d'achat sont observés pour tous les secteurs en 2006 et en 2007. La croissance réelle positive est plus importante en 2007 qu'en 2006 pour quatre des secteurs analysés. Cependant, le gain sur le plan du pouvoir d'achat pour l'ensemble de l'année 2007 est moins important que celui noté au cours des trois premiers trimestres (voir les résultats publiés dans le rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés* de novembre 2007). En effet, l'IPC calculé est de 1,6 % pour l'ensemble de l'année 2007 par rapport à 1,4 % pour les neuf premiers mois de 2007. Cette différence s'explique principalement par le prix de l'essence ainsi que par les coûts plus élevés de l'intérêt hypothécaire.

Les salariés de l'administration québécoise profitent d'un gain de 0,4 % en 2007, tandis qu'un gain de 0,3 % était noté en 2006. Ces gains de pouvoir d'achat sont les plus faibles parmi tous les secteurs étudiés. Il faut se rappeler toutefois que les résultats de l'administration québécoise ne comprennent pas les divers ajustements, notamment au titre de l'équité salariale, dont ont bénéficié des salariés de ce secteur.

Données incluses pour l'administration québécoise

Le gouvernement a adopté, en décembre 2005, la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (Projet de loi nº 142, 2005, chapitre 43), ci-après appelée Loi, qui prévoit les conditions de travail dans le secteur public (les sous-secteurs de l'éducation, de la fonction publique ainsi que de la santé et des services sociaux) et renouvelle les conventions collectives, échues depuis le 30 juin 2003 pour la plupart, jusqu'en 2010.

Les données enregistrées dans la banque du ministère du Travail au cours de l'année 2007 ne prennent pas en compte l'ensemble des salariés de l'administration québécoise visés par la Loi. En effet, les conventions de ce secteur qui ont été déposées et enregistrées jusqu'à maintenant regroupent 403 611 salariés, ce qui ne représente qu'une portion du nombre total de salariés couverts par la Loi (508 663 salariés[1]). Depuis la publication du rapport sur la rémunération des salariés en novembre 2007, aucune convention collective de l'administration québécoise n'a été déposée dans la banque du ministère du Travail.

Par ailleurs, trois conventions parmi celles déjà dans la banque pour l'administration québécoise, regroupant 106 937 salariés, présentent des taux d'augmentation plus élevés que ceux prévus dans la Loi. Ces taux comprennent des correctifs pouvant correspondre aux éléments suivants[2] : les ajustements salariaux versés les 21 novembre 2003, 2004 et 2005 à titre d'avance sur les correctifs d'équité salariale, les ajustements aux échelles salariales à la suite de l'entente sur l'équité salariale et/ou les ajustements salariaux versés depuis 2002 aux enseignants du primaire et du secondaire en raison d'un nouvel horaire de travail. Or, d'autres salariés de l'administration québécoise ont, dans les dernières années, obtenu divers rajustements salariaux, plus particulièrement ceux en lien avec l'équité salariale[3]. L'Institut n'a toutefois pas l'information nécessaire afin de modifier, le cas échéant, les taux contenus dans la banque; cela lui aurait permis de dégager un portrait juste et précis des divers rajustements pour l'ensemble des salariés concernés[4].

Compte tenu de cette situation, l'Institut a, d'une part, pour 2002 à 2007 inclusivement, utilisé dans ses traitements statistiques 508 663 salariés pour le secteur de l'administration québécoise et, d'autre part, pour 2004 à 2007, a appliqué à l'ensemble de ces salariés les augmentations aux échelles salariales accordées en vertu de la Loi (gel en 2004 et 2005 ainsi que 2 % chaque année pour 2006 et 2007).

1. Afin d'établir ce nombre, l'Institut a retenu les conventions usuellement présentes dans la banque et dont la taille correspond aux critères définis par le ministère du Travail, soit les conventions de plus de 100 cols bleus, de plus de 50 cols blancs ou celles où ces deux critères sont pris en compte simultanément pour les conventions dites « mixtes ».
2. L'Institut n'a pas actuellement l'information complète sur les divers ajustements touchant ces 106 937 salariés.
3. Les ajustements relatifs à l'équité salariale ont un effet important sur les salaires de l'administration québécoise en 2007, car ils touchent trois employés sur quatre, tous statuts confondus. Dans les secteurs de la santé et de l'éducation, la moyenne des ajustements salariaux équivaut à 5,97 % et touche environ 80 % des employés alors que dans la fonction publique, la moyenne est de 5,04 % et touche près d'un employé sur deux. (Source des données utilisées : site Web du Secrétariat du Conseil du trésor en date du 29 avril 2008).
4. Le ministère du Travail, au moyen de sa banque de données, calcule la croissance salariale pour chaque unité d'accréditation à partir des taux d'augmentation consentis aux salariés appartenant à l'emploi modal, c'est-à-dire l'emploi couvert par la convention collective où se trouve le plus grand nombre d'employés. Par conséquent, lorsque tous les ajustements salariaux auront été enregistrés dans la banque, les taux d'augmentation qui seront calculés par le ministère du Travail seront différents de ceux diffusés par le Conseil du trésor; les taux globaux fournis par ce dernier s'appliquent en effet à tous les salariés ayant reçu des ajustements peu importe leur emploi.

3. Le faible pourcentage observé dans le secteur municipal s'explique en partie par le fait que les conventions de la Ville de Montréal sont échues en 2007; celles-ci regroupaient, en 2006, près de la moitié des salariés du secteur municipal.
4. Le nombre peu élevé de conventions et de salariés dans ce secteur s'explique par le fait qu'aucune convention collective en vigueur dans l'administration fédérale n'est enregistrée dans la banque de données. L'administration fédérale n'a pas l'obligation de déposer ses conventions collectives auprès du ministère du Travail du Québec.

Tableau 1

Croissance salariale nominale et réelle en vigueur, employés syndiqués québécois, en 2006 et 2007

Secteur	2006		2007	
	Croissance nominale	Croissance réelle	Croissance nominale	Croissance réelle
	%			
Ensemble des salariés québécois syndiqués[1]	**2,3**	**0,6**	**2,2**	**0,6**
Administration québécoise[2]	2,0	0,3	2,0	0,4
Autres salariés québécois	2,6	0,9	2,5	0,9
Privé	2,7[3]	1,0	2,5[3]	0,9
« Autre public »	2,4	0,7	2,4[4]	0,8
Entreprises publiques québécoises	2,3	0,6	2,1	0,5
Universitaire	2,7	1,0	3,5	1,9
Municipal	2,4	0,7	2,3[4]	0,7
Fédéral	2,6	0,9	2,8[4]	1,2
Croissance de l'IPC	1,7		1,6	

1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données du ministère du Travail pour l'année 2007. Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu est basé sur ceux visés par la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi no 142, 2005, chapitre 43) (voir l'encadré à la page 2).
2. Les taux d'augmentation indiqués ne prennent pas en compte les divers rajustements dont ont pu bénéficier les salariés de l'administration québécoise, notamment ceux reliés à l'équité salariale.
3. Ce taux est influencé par quatre conventions en vigueur dans le secteur de la construction. Ces conventions comptent pour 34,2 % de l'effectif du secteur privé et comportent des taux d'augmentation de 2,7 %, 3,5 % ou 3,7 %. Sans ces conventions, le taux du secteur privé serait de 2,3 %, tant en 2007 qu'en 2006.
4. Ces données reposent sur un nombre limité de salariés.

Source : Ministère du Travail.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

La croissance réelle pour les salariés syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise est restée, en 2007, identique à celle de 2006 (0,9 %). Pour le secteur privé, le gain de pouvoir d'achat se chiffre à 0,9 % en 2007, à peine plus faible que celui de 2006 (1,0 %).

Quant aux salariés du secteur « autre public », ils connaissent un gain de pouvoir d'achat de 0,1 point de pourcentage plus important en 2007 (0,8 %) qu'en 2006 (0,7 %). Deux des sous-secteurs du secteur « autre public » montrent, en 2007, une croissance réelle plus élevée qu'en 2006, soit les secteurs universitaire et fédéral. Les gains de pouvoir d'achat varient en 2007 de 0,5 % dans les entreprises publiques québécoises à 1,9 % dans le secteur universitaire. En 2006, la croissance réelle se situait entre 0,6 % et 1,0 %. La différence la plus importante entre 2006 et 2007 quant aux gains de pouvoir d'achat est observée dans le secteur universitaire, soit 0,9 point de pourcentage.

L'analyse de la distribution des salariés syndiqués québécois selon la croissance salariale en vigueur permet de distinguer quelles proportions de salariés voient leur pouvoir d'achat diminuer ou augmenter. Dans l'ensemble, 96,8 % des salariés syndiqués québécois connaissent un maintien ou un gain de leur pouvoir d'achat en 2007. Cette proportion est semblable à celle notée en 2006 (95,0 %). Le pourcentage des salariés syndiqués recevant une augmentation plus faible que l'IPC est de 1,3 % en 2007; il s'agit d'une diminution par rapport à 2006 (3,0 %). Quant à la proportion de salariés syndiqués qui subissent un gel ou une baisse de salaire en 2007 (1,9 %), elle est de deux dixièmes de point de pourcentage plus faible que celle observée en 2006 (2,1 %).

En 2007, tous les salariés de l'administration québécoise, des entreprises publiques québécoises, des universités et du secteur fédéral profitent d'augmentations salariales égales ou supérieures à la croissance de l'IPC. Pour ces secteurs, la situation de 2007 est identique à celle de 2006, tous les salariés se voyant accorder des hausses de ce niveau les deux années. Dans les secteurs privé et municipal, les proportions de salariés bénéficiant de telles augmentations sont, en 2007, respectivement de 90,4 % et 97,6 %; ces pourcentages sont plus élevés que ceux notés en 2006 (86,7 % et 85,0 % respectivement).

Les pourcentages de salariés recevant des augmentations inférieures à la croissance de l'IPC en 2007 sont de 4,0 % dans le secteur privé et de 1,2 % dans le secteur municipal; ces proportions sont plus faibles qu'en 2006 (7,0 % et 13,5 % respectivement). Quant à la proportion de salariés connaissant un gel ou une baisse de salaire en 2007, elle est de 5,6 % dans le secteur privé et de 1,2 % dans le secteur municipal.

Conventions collectives nouvellement signées : taux d'augmentation annuel moyen supérieur chez les autres salariés québécois

La croissance salariale selon la date de signature des conventions collectives donne une indication de l'évolution salariale à venir. La croissance annuelle moyenne observée dans les conventions signées en 2006 et 2007 est présentée au tableau 2[5].

Lorsque l'ensemble des salariés québécois syndiqués est considéré, les ententes signées en 2007 accordent une augmentation annuelle moyenne de 2,8 %; cette augmentation est plus forte que celle offerte dans les ententes de 2006 (1,0 %). La différence entre les deux années s'explique de deux façons. Premièrement, tous les salariés de l'administration québécoise ont vu leurs conventions collectives renouvelées en 2006, avec une hausse annuelle moyenne de 0,8 %. Comme ces salariés représentent près de 90 % de tous ceux visés par une nouvelle convention cette année-là, ils ont donc une forte influence à la baisse sur le résultat d'ensemble. Deuxièmement, presque tous les secteurs chez les autres salariés québécois affichent des augmentations annuelles moyennes plus importantes en 2007 qu'en 2006, les différences allant de 0,7 à 1,4 point de pourcentage.

Pour l'ensemble des autres salariés québécois, l'augmentation annuelle moyenne dans

5. La croissance annuelle moyenne est calculée pour toute la durée de la convention.

les ententes signées en 2007 est supérieure à celle observée en 2006 (2,8 % contre 2,2 %). Il est bon de mentionner que 190 conventions collectives ont été signées au cours de l'année 2007, alors que 252 l'ont été en 2006. Pour l'année 2007, il s'agit d'un ajout de 47 conventions dans la banque du ministère du Travail depuis la publication du rapport en novembre 2007.

Tous les secteurs faisant partie du regroupement « autres salariés québécois » connaissent une croissance salariale plus forte en 2007 qu'en 2006, à l'exception du secteur municipal. Le secteur privé affiche en 2007 un taux moyen d'augmentation de 2,8 %, soit 0,7 point de pourcentage de plus que le taux noté en 2006 (2,1 %). Ce résultat est attribuable à quatre ententes signées dans le secteur de la construction en 2007. Ces dernières couvrent 73,7 % des salariés visés par un renouvellement de convention dans le secteur privé et accordent une augmentation annuelle moyenne de 3,0 %.

L'augmentation moyenne observée dans les ententes de 2007 du secteur « autre public » est en hausse de 1,0 point de pourcentage par rapport à 2006 (3,6 % contre 2,6 %). Le taux noté en 2007 est fortement influencé par les conventions signées dans les secteurs « entreprises publiques québécoises » et universitaire; ces conventions ont en effet un poids important en raison de l'effectif qu'elles représentent (près de 90 % des salariés pris en compte dans les nouvelles conventions de ces secteurs).

Les ententes dans les entreprises publiques québécoises et les universités montrent une croissance supérieure en 2007 qu'en 2006 (2,6 % contre 1,6 % et 4,4 % contre 3,0 % respectivement). À l'opposé, le secteur municipal présente, en 2007, un taux plus faible de 0,9 point de pourcentage. Dans ce secteur, 4 conventions collectives ont été ratifiées en 2007 avec un taux moyen d'augmentation de 1,9 %, alors qu'en 2006, 14 conventions étaient signées pour une augmentation annuelle moyenne de 2,8 %. Dans le secteur fédéral, aucune convention n'a été déposée en 2007. Le taux d'augmentation en 2006 était de 2,5 %.

Tableau 2

Croissance salariale, selon la date de signature des conventions collectives, employés syndiqués québécois, en 2006 et 2007

Secteur	2006	2007
	%	
Ensemble des salariés québécois syndiqués[1]	**1,0**	**2,8**
Administration québécoise[2]	0,8	...
Autres salariés québécois	2,2	2,8
Privé	2,1	2,8
« Autre public »	2,6	3,6
Entreprises publiques québécoises	1,6	2,6
Universitaire	3,0	4,4
Municipal	2,8	1,9
Fédéral	2,5	...

... N'ayant pas lieu de figurer.

1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données du ministère du Travail pour l'année 2007. Pour 2006, dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu est basé sur ceux visés par la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi no 142, 2005, chapitre 43) (voir l'encadré à la page 2).
2. Le taux d'augmentation indiqué ne prend pas en compte les divers rajustements dont ont pu bénéficier les salariés de l'administration québécoise, notamment ceux reliés à l'équité salariale.

Source : Ministère du Travail.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Méthodologie

Les données pour les tendances salariales sont dégagées à partir des conventions collectives déposées au ministère du Travail et saisies dans la banque au 31 décembre 2007. Ces conventions couvrent les salariés syndiqués appartenant à des unités de négociation de plus de 100 cols bleus, de plus de 50 cols blancs ou à des unités où ces deux critères sont pris en compte simultanément pour les conventions dites « mixtes ».

La croissance salariale est analysée de deux façons : à partir des conventions collectives en vigueur une année donnée ou selon la date de signature des conventions. La croissance salariale en vigueur permet de mesurer, pour une année donnée, l'augmentation des taux de salaires pour les employés syndiqués, sans égard au moment où les conventions ont été signées. Pour le calcul de ces taux, les clauses salariales en vigueur le 15 décembre de l'année analysée sont considérées. Le taux de croissance réelle est utilisé pour mesurer les gains ou les pertes de pouvoir d'achat des salariés. La croissance réelle est obtenue en soustrayant la croissance de l'IPC de la croissance nominale des taux en vigueur. Cette soustraction élimine l'effet de l'inflation. La croissance salariale qui tient compte de la date de signature des conventions collectives reflète l'évolution des structures salariales. Un taux d'augmentation annuel moyen est calculé pour la durée de la convention. L'indicateur utilisé est celui des gains; cet indicateur permet de considérer le moment où les hausses salariales ont été consenties.

La croissance des taux est calculée à partir des taux d'augmentation consentis aux salariés appartenant à l'emploi modal, c'est-à-dire l'emploi où se trouve le plus grand nombre d'employés dans la convention. Mis à part les augmentations de base, les taux de croissance peuvent inclure des rajustements liés à l'équité salariale, la restructuration d'échelles, le changement de mode de rémunération et le rattrapage salarial.

Place des jeunes sur le marché du travail : des études à temps plein à l'intégration sur le marché du travail

Marie-France Martin et Anne-Marie Fadel, économistes

La participation des jeunes (15-29 ans[1]) à la vie active, tant lorsqu'ils sont aux études qu'après les avoir complétées, a profondément changé depuis 1976. Des études à l'obtention récente du diplôme, les jeunes intègrent progressivement le marché du travail; mais ce processus d'intégration est-il le même qu'auparavant? Les jeunes, lorsqu'ils sont aux études à temps plein, travaillent-ils plus aujourd'hui qu'il y a 30 ans? Une fois leurs études terminées, l'insertion sur le marché du travail se fait-elle plus difficilement qu'avant?

Cet article[2] tentera de répondre à ces questions à l'aide de deux parties distinctes. La première dressera un portrait des jeunes étudiants à temps plein. L'analyse se concentrera sur l'évolution de leur participation au marché du travail, en faisant à l'occasion un parallèle avec les jeunes qui ont terminé leurs études. En plus des résultats d'ensemble, la situation chez les hommes et chez les femmes sera examinée. Dans la deuxième partie, nous verrons comment les jeunes québécois s'insèrent en emploi une fois les études terminées. Nous regarderons la durée de la période de transition entre la fin des études et l'entrée officielle sur le marché du travail ainsi que certains indicateurs reliés au placement des étudiants. Dans les deux sections, à l'occasion, une comparaison de la situation des jeunes québécois avec celle qui existe dans certaines autres provinces et dans l'ensemble du Canada sera effectuée.

Des données provenant de l'*Enquête sur la population active* (EPA) et de l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* (EDTR) de Statistique Canada ainsi que des enquêtes Relance du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec serviront à illustrer les éléments exposés dans cet article.

La fréquentation scolaire des jeunes étudiants[3] à temps plein

Hausse de la fréquentation scolaire

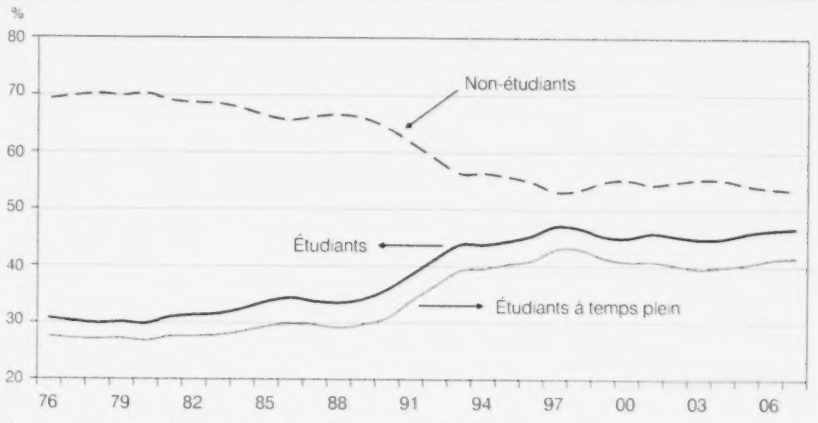
Le nombre de jeunes de 15 à 29 ans aux études à temps plein[4] est en hausse sur la période 1976-2007, et ce, malgré le recul marqué de la population de l'ensemble des 15-29 ans au cours de la même période. Parmi l'ensemble des 15-29 ans, un peu plus de 4 sur 10 sont aux études à temps plein en 2007, alors que moins de 3 sur 10 étaient dans cette situation avant 1990 (figure 1). C'est au cours de la première moitié de la décennie 1990 que s'observent les plus grands changements : le taux de fréquentation scolaire à temps plein dans la population des 15-29 ans passe d'environ 3 sur 10 en 1990, à 4 sur 10 en 1995. Le tableau 1 présente les taux de fréquentation scolaire des 15-29 ans selon diverses ventilations.

Cette hausse de la proportion des jeunes aux études à temps plein indique un prolongement de la formation scolaire, dont une des répercussions est une entrée de plus en plus tardive sur le marché du travail. Reste à savoir si les jeunes, en période de moins bonne conjoncture économique, ont tendance à demeurer aux études à défaut de se trouver un emploi (Trottier, 2000); ou peut-être s'agit-il plutôt d'une stratégie d'adaptation des jeunes face à la dépréciation du diplôme ou face à la hausse des exigences de l'employeur alors que la nature des tâches demeure la même (Vultur, 2006).

Nous constatons que les taux de fréquentation scolaire à temps plein augmentent entre 1976 et 2007 pour chacun des sous-groupes d'âge analysés (15-19 ans, 20-24 ans et 25-29 ans) (tableau 1). Plus on vieillit, plus la propension à quitter l'école pour intégrer le marché du travail est grande, que ce soit

Figure 1

Proportion de jeunes non étudiants, d'étudiants et d'étudiants à temps plein, population âgée de 15 à 29 ans, Québec, 1976-2007



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

1. Dans cet article, les jeunes sont les personnes âgées entre 15 et 29 ans. Nous prenons une définition plus large que celle utilisée habituellement, soit les 15-24 ans. La définition a été élargie pour inclure le sous-groupe des 25-29 ans puisque les étapes transitoires de la vie des jeunes, comme l'entrée dans la vie active ou le fait de fonder une famille, se font plus tardivement, entre autres à cause du prolongement des études.
2. Cet article reprend certains aspects du chapitre 5, rédigé par Sandra Gagnon et du chapitre 6, rédigé par Marie-France Martin, de l'étude *Réalités des jeunes sur le marché du travail en 2005* publiée par l'Institut de la statistique du Québec en 2007. Les données ont été mises à jour et certains éléments d'analyse ont été ajoutés.
3. Pour les deux premières sections, soit celle sur la fréquentation scolaire et celle sur la participation des jeunes au marché du travail, le terme « étudiants » désigne les étudiants à temps plein.
4. Les données sur les étudiants portent sur des moyennes de huit mois pour l'année civile (de janvier à avril et de septembre à décembre).

pour des raisons financières (besoin d'un revenu, moyens insuffisants pour financer les études), personnelles (pas de volonté de prolonger les études au-delà du diplôme obtenu) ou autres. Les taux de fréquentation scolaire augmentent également chez les jeunes hommes comme chez les jeunes femmes de 15 à 29 ans, mais plus fortement chez celles-ci. Ces dernières étudient davantage (en proportion) que les jeunes hommes en 2007 alors que c'était l'inverse en 1976.

Peu importe la région à l'étude (Québec, Canada sans le Québec, Ontario et Colombie-Britannique), nous retrouvons sensiblement la même proportion de jeunes aux études à temps plein parmi l'ensemble de la population des jeunes : plus de 4 sur 10 en 2007 contre 3 sur 10 en 1976. Nous pouvons toutefois relever certains écarts. C'est en Ontario que les jeunes étudient le plus en 2007 (43,6 % des jeunes) et en Colombie-Britannique que l'on retrouve le plus faible taux de jeunes aux études (38,1 %). Le Québec, quant à lui, se démarque par la plus forte évolution de ce taux sur la période 1976-2007.

Tableau 1

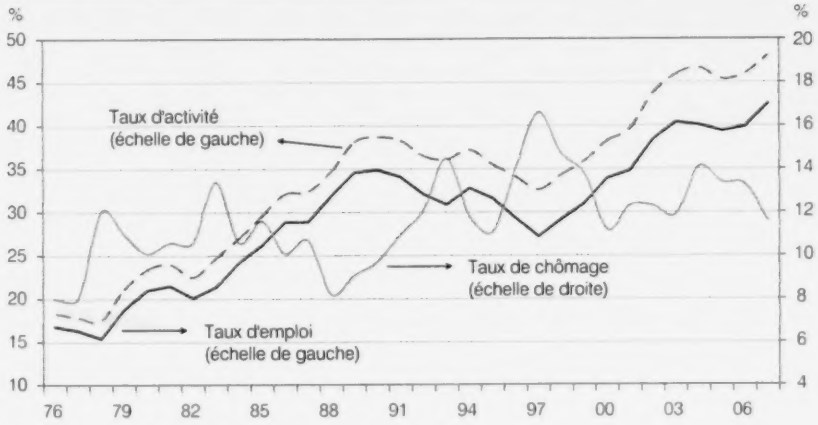
Taux de fréquentation scolaire à temps plein chez les 15 à 29 ans selon diverses ventilations, Québec, 1976 et 2007

	1976	2007
	%	
Ensemble	27,6	41,5
15-19 ans	61,9	81,6
20-24 ans	13,6	36,9
25-29 ans	2,9	9,5
Hommes	29,2	39,2
Femmes	26,0	43,9
Canada sans Québec	29,7	40,3
Ontario	32,1	43,6
Colombie-Britannique	27,0	38,1

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active.*
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Figure 2

Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage des étudiants à temps plein de 15 à 29 ans, Québec, 1976-2007



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active.*
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

La participation des jeunes étudiants à temps plein au marché du travail

Les jeunes étudiants à temps plein travaillent comme jamais!

Les jeunes québécois qui combinent études à temps plein et travail sont au nombre de 262 200 en 2007, soit 17,6 % de l'ensemble de la population des 15-29 ans. Cette proportion est presque quatre fois supérieure à celle de 1976 (4,6 %). Le tableau 2 fournit certains résultats relatifs à l'emploi étudiant dans son ensemble.

En 2007, le niveau de l'emploi chez les étudiants à temps plein est trois fois supérieur à celui de 1976. La hausse de l'emploi étant nettement plus forte que celle de la population sur la période, il ressort que les jeunes étudiants travaillent davantage aujourd'hui qu'au cours des années 1970 (moins de 2 sur 10). Comme le montre la figure 2, le taux d'emploi a fortement augmenté sur la période : en 2007, plus de 4 étudiants à temps plein sur 10 occupent un emploi. Ce ratio reste toutefois inférieur à celui des jeunes non étudiants, ceux-ci ayant un emploi dans 8 cas sur 10 en 2007. Le fait d'être aux études diminue donc la propension à travailler.

Certains jeunes aux études à temps plein font le choix de ne pas travailler. Cette situation est de moins en moins fréquente car, même si c'est encore le cas de plus de la moitié d'entre eux en 2007 (taux d'inactivité de 51,9 %), cette proportion s'établissait à environ 80 % dans la deuxième moitié de la décennie 1970. Par ailleurs, d'autres jeunes désirent travailler mais ne dénichent pas d'emploi : c'est le cas de 34 400 jeunes étudiants à temps plein en 2007, ce qui correspond à un taux de chômage de 11,6 %. Ce taux est en hausse, la population active ayant crû plus fortement que l'emploi chez ce groupe entre 1976 et 2007.

Le travail est presque exclusivement à temps partiel chez les jeunes étudiants à temps plein

En 2007, on compte 245 100 emplois à temps partiel chez les étudiants à temps plein, ce qui représente 93,5 % de l'ensemble de l'emploi étudiant. Tout le long de la période, contrairement à ce qui est observé chez les jeunes qui sont non étudiants, on retrouve peu de travailleurs à temps plein chez les jeunes étudiants; en 2007, ces travailleurs sont seulement 17 100.

Les étudiantes travaillent plus fréquemment

La population étudiante à temps plein connaît une faible croissance chez les jeunes hommes entre 1976 et 2007, tandis qu'une nette progression est observée chez les jeunes femmes. Quant à l'emploi étudiant, il est de plus du double chez les jeunes hommes et d'environ quatre fois supérieur chez les jeunes femmes comparativement à 1976 (tableau 2). Une des explications de la hausse nettement plus forte chez les jeunes femmes est, d'une part, la place plus importante qu'occupent les femmes en général sur le marché du travail et, d'autre part, le fait que les jeunes femmes soient plus enclines à accepter des emplois à titre de caissière, vendeuse ou serveuse que les jeunes hommes; ces emplois se retrouvent surtout dans deux secteurs (commerce et hébergement et services de restauration) qui ont généré plusieurs nouveaux emplois sur la période (Usalcas et Bowlby, 2006).

Depuis 1992, le taux d'emploi des jeunes étudiantes à temps plein est plus élevé que celui de leurs homologues masculins. En 2007, il est de 47,0 % contre 37,6 % chez les jeunes étudiants à temps plein : la combinaison travail-études est donc beaucoup plus fréquente chez les jeunes femmes. À l'opposé, chez les jeunes non étudiants, le taux d'emploi des hommes est légèrement supérieur à celui des femmes. Par ailleurs, les jeunes étudiants à temps plein en emploi travaillent surtout à temps partiel, tant les hommes (91,7 %) que les femmes (94,8 %).

L'emploi étudiant se concentre dans des secteurs reconnus pour leur haut taux de roulement, leur faible rémunération et le peu de protection sociale qu'on y trouve

L'emploi étudiant a toujours été très présent dans l'industrie des services (94,8 % en 2007), plus particulièrement dans le secteur du commerce et dans celui de l'hébergement et des services de restauration; à eux deux, ces secteurs regroupent 6 emplois étudiants sur 10 en 2007. Le fait que ces secteurs soient les principaux employeurs des étudiants a d'importantes répercussions sur leurs conditions de travail; ces secteurs sont effectivement reconnus pour leur haut taux de roulement et le peu de protection sociale qu'on y trouve. Qui plus est, ces secteurs affichent les deux plus faibles taux de salaire horaires.

Le secteur de l'information, de la culture et des loisirs, celui des services d'enseignement ainsi que celui des soins de santé et de l'assistance sociale embauchent également bon nombre de jeunes. Ainsi qu'illustré à la figure 3, en 2007, on retrouve dans ces trois secteurs réunis plus de 2 emplois étudiants sur 10.

Tableau 2

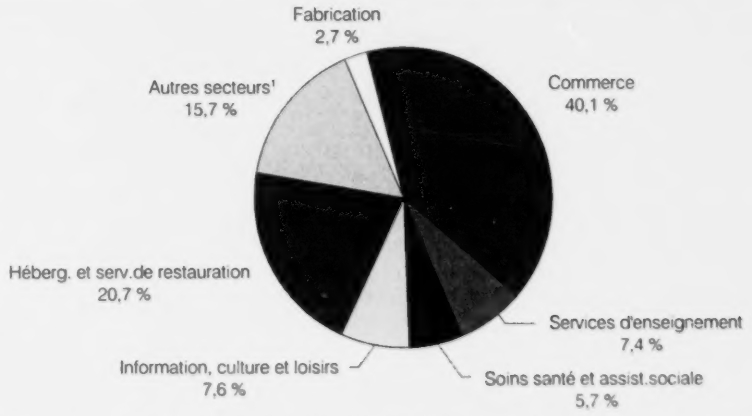
Emploi des jeunes étudiants à temps plein de 15 à 29 ans, Québec, Canada sans le Québec, Ontario et Colombie-Britannique, 2007

		Emploi	Part de l'emploi à temps partiel	Taux d'emploi
		k	%	
Québec	Ensemble	262,2	93,5	42,5
	Hommes	111,6	91,7	37,6
	Femmes	150,6	94,8	47,0
Canada sans le Québec	Ensemble	828,9	91,4	40,5
Ontario	Ensemble	448,8	92,4	40,1
Colombie-Britannique	Ensemble	134,3	90,3	40,8
Variations 76-07			Points de %	
Québec	Ensemble	175,1	6,7	25,7
	Hommes	61,6	8,5	19,5
	Femmes	113,5	3,4	31,7
Canada sans le Québec	Ensemble	415,2	– 0,1	10,8
Ontario	Ensemble	225,5	– 1,0	10,1
Colombie-Britannique	Ensemble	77,6	– 1,9	10,5

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Figure 3

Répartition de l'emploi étudiant par secteur d'activité économique, Québec, 2007



1. Le groupe « autres secteurs » inclut les secteurs suivants : secteur primaire; construction; transport et entreposage; finance, assurances, immobilier et location; services professionnels, scientifiques et techniques; services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien; administrations publiques; autres services.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

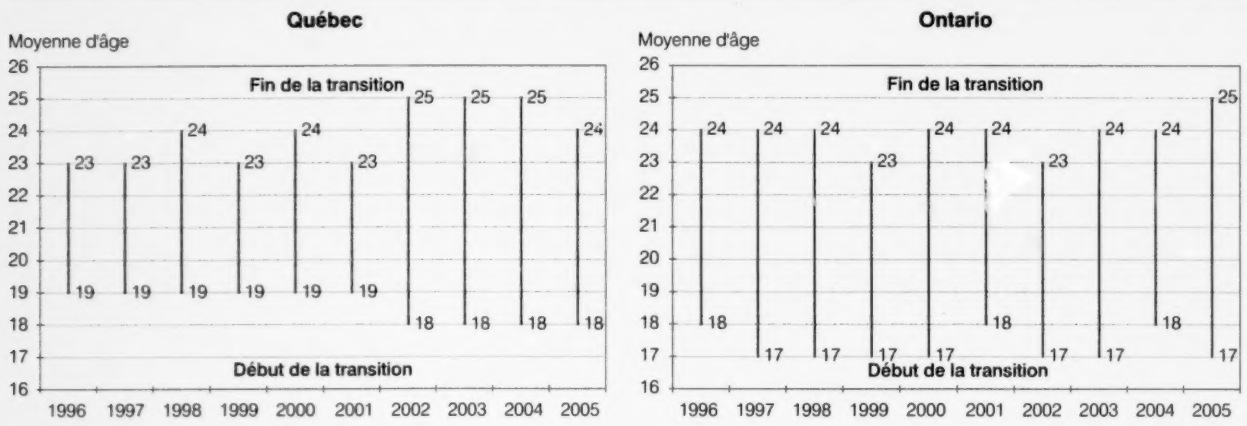
L'emploi étudiant ailleurs au pays

Aujourd'hui, les jeunes étudiants québécois travaillent autant, sinon plus, que leurs homologues ailleurs au Canada

La croissance de l'emploi étudiant n'est pas que le fait du Québec; cette tendance est

Figure 4

Période de transition entre les études et le marché du travail, Québec et Ontario, 1996-2005



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

également observée dans le reste du Canada (c'est-à-dire sans le Québec), en Ontario et en Colombie-Britannique (avec des croissances respectives de 100,4 %, 101,0 % et 136,9 %). Par contre, la croissance au Québec est nettement plus forte, soit de 201,0 %.

Alors qu'en 1976, la fréquence du travail chez les jeunes étudiants à temps plein québécois était beaucoup plus faible que chez leurs homologues des autres régions considérées, il en est autrement en 2007 (tableau 2). En effet, au début de la période analysée, le taux d'emploi des jeunes étudiants du Québec atteignait 16,8 % contre environ 30 % dans les trois autres régions. En 2007, l'emploi étudiant est plus fréquent chez les jeunes québécois (taux d'emploi de 42,5 %) que chez les jeunes canadiens (excluant le Québec), ontariens et britanno-colombiens, mais l'écart est faible : peu importe la région géographique, environ 4 jeunes étudiants à temps plein sur 10 occupent un emploi. Chez les jeunes non étudiants, la proportion est d'environ 8 sur 10.

Pour plus de 90 % des 15-29 ans qui combinent emploi et études à temps plein, le travail demeure une activité secondaire puisqu'il est essentiellement à temps partiel, et ce, tant au Québec qu'au sein des trois autres régions de comparaison. Le Québec montre toutefois une proportion d'emplois à temps partiel légèrement supérieure.

Jusque-là, l'analyse nous a permis de constater que de plus en plus de jeunes étudiants à temps plein travaillent, en majorité à temps partiel. Ces jeunes intègrent donc progressivement le marché du travail. Mais comment se fait cette insertion ? Qu'arrive-t-il une fois leurs études terminées? C'est ce que nous allons voir dans la prochaine partie.

L'insertion des jeunes sur le marché du travail

Le passage des études au marché du travail est important puisqu'il concerne la majorité des personnes à un moment ou à un autre de leur vie. Cependant, la transition entre ces deux phases se présente différemment depuis plusieurs années en raison des changements observés sur le marché du travail. Celle-ci peut être influencée par plusieurs facteurs, qu'ils soient d'ordre personnel, liés à la formation (diplôme), à la conjoncture économique ou à la situation démographique (nombre de diplômés dans la population) (Arrache et Landry, 2006). Jusque dans les années 1980, les jeunes suivaient un cheminement relativement linéaire : formation puis carrière (Franke, 2004). Aujourd'hui, la transition peut prendre diverses formes. Si certains jeunes adoptent encore la façon de faire traditionnelle, plusieurs autres commencent cette transition en travaillant, généralement à temps partiel, tout en poursuivant leurs études. L'expérience acquise permet alors à ces derniers d'intégrer plus progressivement le marché du travail et la transition s'en trouve facilitée quand les études sont terminées. Dans cette section, nous analysons la période de transition entre les études et l'entrée définitive sur le marché du travail.

La période de transition est de plus en plus longue entre les études et le marché du travail

L'OCDE a développé une approche permettant de mesurer l'âge de début et l'âge de fin de la période de transition entre les études et le marché du travail. L'âge de début est défini comme étant celui où les jeunes ne sont plus principalement aux études sans travailler et l'âge de fin est le moment où la majorité d'entre eux travaillent sans étudier (OCDE, 1997). Le seuil fixé par l'OCDE pour le début de la transition correspond au premier âge auquel plus de 25 % des jeunes travaillent. Quant à la fin de la période de transition, elle correspond au premier âge auquel plus de 50 % des jeunes ont cessé leurs études. Selon Bowlby (2000), la durée de la transition s'établissait à 6 ans au Canada en 1985. Celle-ci débutait à l'âge de 16 ans et se terminait à 21 ans. En 1998, la période de transition s'est allongée de 2 ans, s'étalant en moyenne sur 8 ans. Elle commençait toujours à 16 ans mais finissait plus tard, soit à 23 ans[5].

Nous avons appliqué la méthode de l'OCDE avec les données de *l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* (EDTR). Grâce à cette approche et malgré la courte période couverte dans cette analyse, soit de 1996 à 2005[6], un allongement de la période de transition entre les études et le marché du

5 Ces données proviennent de *l'Enquête sur la population active* (moyenne sur huit mois, excluant les mois de mai à août).

6 Les données sur l'EDTR dont dispose l'ISQ ne sont disponibles qu'à partir de 1996.

travail au Québec est noté (figure 4). En effet, en 1996, celle-ci s'étend de 19 ans à 23 ans (5 années) alors qu'en 2003 et 2004, elle est de 8 ans, soit de 18 ans à 25 ans. En 2005, la période s'étend de 18 à 24 ans (7 années), une légère baisse dans l'âge de fin de la transition étant observée. Il n'en demeure pas moins que, par rapport à 1996, la transition commence plus tôt et se termine plus tard.

L'Ontario, pour sa part, présente une transition plus longue que celle notée au Québec en 1996. La moyenne y était de 7 ans tandis que celle du Québec s'élevait à 5 ans. La durée de cette période de transition a également augmenté entre 1996 et 2005 en Ontario (figure 4). Pour cette dernière année, la transition débute à l'âge de 17 ans et se termine à 25 ans, soit une période de 9 ans; cette situation est similaire à ce qui est observé au Québec en 2004 (période de 8 ans, allant de 18 ans à 25 ans).

Les raisons de l'allongement de la période de transition au Québec et en Ontario sont multiples. Un plus grand nombre de jeunes adolescents en emploi, une plus longue période consacrée aux études ainsi qu'un délai plus long avant une première embauche peuvent constituer les éléments explicatifs de ce changement. Les enquêtes *Relance*[7] du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec permettent d'analyser le délai de placement des étudiants pour les différents niveaux d'études.

Le placement des étudiants se fait plus difficilement pour la majorité des niveaux d'études

À l'aide des enquêtes *Relance* (tableau 3), on peut constater une baisse de la proportion des diplômés ayant un emploi entre 1999 et 2006 pour quatre des cinq niveaux d'études analysés. C'est le cas des détenteurs d'une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) (72,8 % en 2006), d'un diplôme d'études collégiales (DEC) (formation technique) (66,7 %), d'un baccalauréat (68,1 %) et d'une maîtrise (73,5 %). Ces baisses varient entre 4,5 et 7,5 points de pourcentage. À l'inverse, la proportion des détenteurs d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) ayant trouvé un emploi a augmenté sur la période, passant de 74,5 % à 76,3 %.

Tableau 3

Situation des diplômés sur le marché du travail, Québec, 1999-2006

	DEP	ASP	DEC de formation technique	Baccalauréat	Maîtrise
			%		
Diplômés occupant un emploi[1]					
1999	74,5	77,3	73,2	75,6	79,7
2000	73,6	76,1	74,1	..	..
2001	74,3	77,2	71,3	74,5	79,2
2002	76,2	76,4	70,3	..	..
2003	76,7	73,7	69,5	70,4	76,2
2004	75,9	76,8	67,6	..	..
2005	77,1	74,1	65,8	68,1	73,5
2006	76,3	72,8	66,7	..	..
Variation 1999-2006 (Points de %)	**1,8**	**– 4,5**	**– 6,5**	**– 7,5**	**– 6,2**
Diplômés occupant un emploi à temps plein en rapport avec leur formation[2]					
1999	74,6	73,1	82,6	81,6	85
2000	76,0	76,2	84,1	..	..
2001	77,0	74,5	85,3	81,9	85,1
2002	77,9	75,8	84,9	..	..
2003	76,7	71,6	83,5	82,2	85,4
2004	76,0	68,8	80,9	..	..
2005	79,3	71,0	82,2	79,8	83,6
2006	78,6	70,7	83,5	..	..
Variation 1999-2006 (Points de %)	**4,0**	**– 2,4**	**0,9**	**– 1,8**	**– 1,4**
Emploi à temps plein : durée de la recherche d'emploi[3]			semaines		
1999	7	7	7	7	8
2000	5	5	6	..	..
2001	6	7	6	10	13
2002	5	7	6	..	..
2003	6	6	7	10	13
2004	6	7	7	..	..
2005	6	7	7	10	14
2006	6	5	6	..	..
Variation 1999-2006	**– 1**	**– 2**	**– 1**	**3**	**6**

1. Proportion des diplômés qui se sont trouvé un emploi par rapport à l'ensemble des diplômés.
2. Proportion des diplômés qui se sont trouvé un emploi à temps plein dans leur domaine par rapport à l'ensemble de ceux qui se sont trouvé un emploi à temps plein.
3. Pour les diplômés qui se sont trouvé un emploi à temps plein.

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec, *Enquêtes Relance*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

7. Les données portant sur le placement étudiant au Québec proviennent des enquêtes *Relance*. Trois enquêtes *Relance* sont effectuées par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec, soit la *Relance au secondaire – en formation professionnelle*, comprenant le placement des détenteurs d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou d'une attestation de spécialisation professionnelle (ASP), la *Relance au collégial – en formation technique* pour les diplômés de niveau technique et la *Relance à l'université* pour les diplômés universitaires (baccalauréat et maîtrise). Les deux premières enquêtes sont annuelles tandis que l'enquête sur les diplômés universitaires est effectuée aux deux ans. Elles sont menées neuf mois après l'obtention du diplôme d'études secondaires, dix mois dans le cas du collégial et vingt mois dans celui de l'université. Les comparaisons entre les divers niveaux d'études ne sont présentées qu'à titre indicatif puisque les enquêtes dont il est question sont réalisées à des moments différents après l'obtention d'un diplôme. Nous avons analysé les données des enquêtes allant de 1999 à 2006; l'enquête *Relance à l'université* couvre toutefois la période 1999-2005.

Lorsque l'analyse porte sur la proportion de diplômés ayant obtenu un emploi à temps plein dans leur domaine par rapport à l'ensemble de ceux qui se sont trouvé un emploi à temps plein, on observe sur la période une évolution selon les niveaux d'études similaire à celle notée précédemment. En effet, seuls les détenteurs d'un DEP connaissent une augmentation notable (+ 4 points de pourcentage), tandis que la situation change peu chez les détenteurs d'un DEC (formation technique) et qu'une baisse est notée pour les trois autres niveaux.

Toutefois, les détenteurs d'un DEC (formation technique) ou d'une maîtrise continuent à afficher en 2006 la plus grande proportion d'emplois à temps plein dans leur champ d'études, soit 83,5 % et 83,6 % respectivement. Ils sont suivis des détenteurs d'un baccalauréat (près de quatre personnes sur cinq) et des détenteurs d'un diplôme d'études professionnelles (78,6 %). Les personnes ayant obtenu une ASP occupent le dernier rang (avec une proportion de 70,7 %) et elles enregistrent la plus forte baisse sur la période (– 2,4 points de pourcentage).

La recherche d'un emploi est de plus en plus longue chez les diplômés universitaires

En 1999, la recherche d'un emploi à la suite de l'obtention d'un diplôme se présentait de façon assez homogène avec une durée moyenne de 7 semaines pour tous les niveaux d'études, à l'exception de la maîtrise; en effet, pour ce niveau, le processus était un peu plus long (8 semaines). Au niveau universitaire, cette période de recherche s'est allongée au cours de la période étudiée alors qu'une certaine baisse est observée pour les autres niveaux d'études. En 2005, les détenteurs d'un baccalauréat prennent environ 10 semaines pour se trouver un emploi (soit 3 semaines de plus qu'en 1999). Chez les personnes qui possèdent une maîtrise, la période de recherche s'est encore plus allongée en passant à 14 semaines (6 de plus); cela accentue d'autant plus l'écart existant avec les autres niveaux d'études. C'est chez les détenteurs d'une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) que la recherche d'emploi est la plus aisée. En 2006, celle-ci ne s'échelonne que sur 5 semaines, en baisse de 2 semaines par rapport à 1999.

Ainsi, la plus longue transition notée chez les jeunes entre les études et l'entrée sur le marché du travail est en partie attribuable à une recherche d'emploi plus longue, une fois le diplôme obtenu, chez les diplômés universitaires. Cet élément est renforcé par le fait qu'un nombre croissant de jeunes poursuivent leurs études jusqu'à ce niveau.

Conclusion

Les résultats présentés dans cet article montrent que les jeunes étudiants à temps plein québécois travaillent beaucoup plus de nos jours qu'auparavant, surtout à temps partiel. Les jeunes intègrent donc progressivement le marché du travail en conciliant le travail et les études. Il semble toutefois que la période de transition soit de plus en plus longue avant leur insertion définitive, cette période s'étant allongée entre 1996 et 2005. De plus, le placement étudiant se fait plus difficilement pour la majorité des niveaux d'études; les diplômés universitaires, plus particulièrement, prennent de plus en plus de temps à se trouver un emploi.

La tendance à la hausse de la durée de la période de transition entre les études et le marché du travail pourrait s'estomper dans le futur. Le vieillissement de la population active ainsi que le renversement de la pyramide démographique déjà entamé sont deux phénomènes qui engendrent des pénuries de main-d'œuvre. Ce déséquilibre entre l'offre et la demande s'accentuera dans les années à venir créant ainsi davantage d'opportunités d'emplois pour les jeunes. Ceux-ci pourraient trouver un emploi correspondant à leur niveau de formation, après avoir complété leurs études, dans un délai relativement court. Ces nouvelles opportunités d'emplois pourraient également exercer une pression sur le marché du travail qui pousserait les étudiants à terminer plus rapidement leurs études pour intégrer définitivement le marché du travail. Dans cette optique, un raccourcissement de la période de transition serait à prévoir, conséquence d'une recherche d'emploi moins longue. D'éventuelles études analytiques portant sur ces questions en lien avec les changements démographiques pourraient être réalisées.

Bibliographie

Arrache, Rabah, et Jean-François Landry (2006). « Situation des diplômés universitaires de 2000 au Québec : résultats de l'Enquête nationale des diplômés en 2002 », *Le Bulletin du CETECH*, Centre d'études sur l'emploi et la technologie, vol. 8, printemps, p.1-7.

Béduwé, Catherine, et Jean-François Giret (2005). « Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle? », *Économie et statistiques*, Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), nos 378-379, juillet.

Bowlby, Geoff (2000). « La transition des études au marché du travail », *Perspective*, Statistique Canada, Division de la statistique du travail, no 75-001-XPF au catalogue, p. 46-52.

Franke, Sandra (2004). *Emploi du temps et transitions au cours de la vie, Les études, le travail et la combinaison études-travail chez les jeunes*, Ottawa, Statistique Canada, no 89-584-MIF2003003 au catalogue, no 3, 25 février, 37 p.

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (2006). *Indicateurs de l'éducation*, Édition 2006, Québec, Les Publications du Québec, 152 p.

Trottier, Claude (2000). « Questionnement sur l'insertion professionnelle des jeunes », *Lien social et politiques* – RIAC, no 43, printemps, p. 93-101.

Usalcas, Jeannine, et Geoff Bowlby (2006). *Questions d'éducation, Les étudiants sur le marché du travail*, Statistique Canada, vol. 3, no 1, avril.

Vultur, Mircea (2006). « Le diplôme et le marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec », *Recherches sociographiques*, vol. 47, no 1, p.41-68.

La rémunération des salariés dans l'administration municipale

Isabelle Lefebvre, analyste en rémunération

Cet article présente des données inédites sur l'effectif et la rémunération de certains emplois dans l'administration municipale. Ces données proviennent de la collecte 2007 de *l'Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG). L'ERG est une enquête scientifique basée sur une méthodologie rigoureuse. Son univers est constitué de l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus dans les différents secteurs du marché du travail au Québec. Dans l'administration municipale, l'univers est défini sur la base de la population desservie par la municipalité plutôt que sur la base du nombre d'employés. Ce sont les municipalités de 25 000 habitants et plus qui font partie de l'univers d'enquête, et celles-ci comportent généralement au moins 200 employés.

La répartition des employés réguliers à temps plein dans l'administration municipale

Le tableau 1 présente la répartition des employés réguliers à temps plein de l'administration municipale par niveau de compétence et domaine d'activité (selon la CNP).

- Constitué de l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus au Québec, l'univers estimé de l'ERG compte approximativement 957 entreprises et touche une population totale d'environ 957 645 employés réguliers à temps plein pour l'ensemble du Québec[1]. Dans les municipalités de 25 000 habitants et plus, la population estimée est de 57 307 employés réguliers à temps plein, ce qui représente environ 6 % de l'univers visé par l'enquête.
- La proportion d'employés qui occupent un emploi nécessitant une formation collégiale est d'environ 58,0 %. Les proportions d'employés dans les niveaux de compétence secondaire et universitaire sont plus faibles, soit respectivement 18,4 % et 9,2 %.

Quelques éléments méthodologiques

L'Institut a, ces dernières années, procédé à une refonte majeure de l'ERG qui a permis, entre autres, d'en élargir la portée. En fait, dans la nouvelle enquête, l'Institut collige maintenant de l'information sur tous les emplois présents dans les entreprises répondantes. La collecte de données est basée sur la transmission d'un fichier sur la rémunération provenant du système d'information de gestion de l'entreprise répondante. Ce fichier contient, pour chacun des employés de l'entreprise, les données sur l'emploi et la rémunération ainsi que sur ses caractéristiques personnelles. À partir du fichier, tous les emplois des entreprises se voient attribuer un code selon la *Classification nationale des professions* (CNP). Cette étape est réalisée par des professionnels de la Direction des statistiques du travail et de la rémunération (DSTR).

La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne[1]. Elle permet de classer les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée définie pour chacun des 520 groupes de base. Les données ainsi recueillies permettent de produire des résultats pour des groupes d'emplois bien cernés. La matrice de la CNP permet de classer les professions selon un code de trois chiffres (groupes intermédiaires). Cette classification est faite en fonction du niveau de compétence et du domaine ou genre d'activité. Les trois chiffres du code CNP communiquent de l'information sur la profession; le premier indique le domaine, le second identifie le niveau de compétence généralement requis pour l'emploi alors que le dernier sert à classer les différents groupes intermédiaires. Prenons, par exemple, le code 213. Le premier chiffre (2) révèle qu'il s'agit d'une profession du domaine « Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés ». Le deuxième chiffre (1) signifie qu'une formation universitaire est généralement requise pour occuper ce poste. Ensemble, ces deux chiffres indiquent déjà que cette profession se classe dans le grand groupe 21, soit celui du personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées. Le troisième chiffre désigne le groupe intermédiaire, en l'occurrence celui des professionnels/professionnelles en génie civil, mécanique, électrique et chimique.

Les données sur les salaires et les échelles salariales recueillies dans l'ERG 2007 sont celles en vigueur en 2007; la période de validité des taux inclut le 1er avril 2007. Le salaire présenté correspond au traitement habituel de l'employé en fonction de ses heures régulières de travail. Les salaires recueillis incluent les indemnités de vie chère ainsi que les primes de chef d'équipe ou de spécialiste. L'information sur les échelles salariales permet de nuancer les données sur le salaire. Les échelles expriment en effet une partie importante de la politique salariale de l'employeur, soit le niveau de rémunération offert pour un emploi. Il existe plusieurs types d'échelles salariales : celles avec un minimum et un maximum normal, celles avec un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite et, enfin, les échelles salariales avec un minimum et un maximum au mérite. Le maximum normal est un paramètre important; ce taux, accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant, représente le taux de comparaison du marché. Le maximum au mérite, pour sa part, ne peut être atteint que par les employés qui ont un rendement supérieur. Les autres modes de rémunération possibles sont, par exemple, les taux à progression[2] et les taux fixes[3].

1. Pour plus d'information, voir le lien du site officiel de la CNP : www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/generic/welcome.shtml.
2. Taux à progression : à l'entrée en fonction, l'employé obtient un salaire égal au taux d'embauche, et par la suite, bénéficie de majorations successives jusqu'à l'obtention d'un taux final.
3. Taux fixe : taux uniforme établi pour l'emploi.

1 Le nombre estimé d'employés réguliers à temps plein dans les entreprises de 200 employés et plus est de 510 152 dans le secteur privé (environ 53 % de l'ensemble) et de 447 493 dans le secteur public (environ 47 %).

Tableau 1

Répartition des employés réguliers à temps plein, par niveau de compétence et domaine d'activité, administration municipale[1], Québec, 2007

Niveau de compétence	Affaires, finance et administration (1)		Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (2)		Secteur de la santé (3)		Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion (4)		Arts, culture, sports et loisirs (5)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gestion (0)[2]	424	0,74	304	0,53	x	...	311	0,54	180	0,31
Universitaire (1)	1 255	2,19	2 044	3,57	x	...	x	...	713	1,24
Collégiale (2-3)[3]	4 147	7,24	3 303	5,76	x	...	x	...	627	1,09
Secondaire (4)	6 024	10,51	...	...	x	...	...	...	...	...
Formation en cours (6)	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Emplois non codés[4]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Total[5]	**11 850**	**20,68**	**5 651**	**9,86**	**24**	**0,04**	**2 567**	**4,48**	**1 520**	**2,65**

... N'ayant pas lieu de figurer.

x Données confidentielles.

* Précision passable (CV entre 15 % et 25 %); utiliser avec prudence.

** Précision faible (CV plus grand que 25 %); utiliser avec circonspection.

1 Ce sont les municipalités de 25 000 habitants et plus qui sont visées dans l'ERG.

2 Dans ce tableau, les cadres supérieurs (00) sont inclus dans le total du groupe de la gestion. Ce dernier inclut 299 cadres supérieurs.

3 Ce niveau de compétence inclut les emplois exigeant de deux à trois ans d'études postsecondaires dans un cégep, mais considère également d'autres formations jugées équivalentes (pour plus d'information voir le site officiel de la CNP).

4 Un faible nombre d'emplois n'ont pu être codés CNP. Ces emplois comptent environ 904 employés (1,6 % de l'effectif total) et sont inclus dans le total de l'effectif.

5 Le total inclut, en plus des employés compris dans les neuf domaines, les employés liés aux emplois non codés (904 employés).

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2007*.

- Sur le plan des domaines d'activité, le domaine « Vente et services » regroupe la plus forte proportion d'employés (40,0 % de l'effectif total), suivi des domaines « Affaires, finance et administration » (20,7 %) et « Métiers, transport et machinerie » (16,8 %). Ensemble, ces trois domaines regroupent environ 77,5 % des employés réguliers à temps plein de l'administration municipale.

- Dans les six autres domaines d'activité, la proportion d'employés est inférieure à 10 %. Les domaines « Secteur de la santé », « Secteur primaire » et « Transformation, fabrication et services d'utilité publique » comptent très peu d'employés, soit respectivement 0,04 %, 0,8 % et 2,5 % environ de l'effectif total. Les domaines « Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion » et « Arts, culture, sports et loisirs » comptent aussi peu d'employés (4,5 % et 3,2 % respectivement).

- Lorsque les grands groupes sont examinés, la proportion la plus élevée d'employés se trouve dans le groupe 62, soit les emplois du domaine « Vente et services » demandant une compétence collégiale. Ces emplois représentent environ 20 107 employés, soit 35,1 % de l'ensemble des employés réguliers à temps plein de l'administration municipale. Dans ce grand groupe, c'est le groupe intermédiaire 626 (policiers/pompiers) qui compte le plus d'employés. Le personnel de bureau (grand groupe 14) n'est pas en reste avec 6 024 employés (10,5 % de l'effectif total). C'est le groupe intermédiaire 144 (commis de soutien administratif) qui présente le plus grand nombre d'employés.

La rémunération dans l'administration municipale

Le tableau 2 présente, pour certains groupes intermédiaires (emplois) de la CNP existant dans l'administration municipale, les salaires annuels moyens, les heures régulières hebdomadaires de travail ainsi que des données sur les échelles salariales (effectif rémunéré selon une échelle, minimums et maximums).

Le choix des 31 groupes intermédiaires présentés a été fait en deux étapes. Dans un premier temps, les niveaux de compétence et les domaines d'activité dans leur ensemble ont été examinés. Les niveaux et les domaines regroupant le plus d'employés ont été retenus. Selon ce critère, les niveaux de compétence universitaire, collégiale et secondaire ainsi que les domaines d'activité « Affaires, finance et administration », « Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés », « Vente et services » et « Métiers, transport et machinerie » font partie de l'analyse. Le domaine « Arts, culture, sports et loisirs », même s'il possède un faible effectif, a aussi été retenu; les emplois qui y sont présents illustrent bien certaines activités particulières de l'administration municipale (par exemple, les bibliothécaires, les archivistes, les professionnels et techniciens des loisirs et de la culture, etc.).

Dans un deuxième temps, parmi les 11 grands groupes formés par le croisement des niveaux de compétence et des domaines d'activité retenus à l'étape précédente, 6 ont été ciblés (14, 21, 51, 52, 62 et 72/73). Ce choix a été fait en prenant en considération le poids de l'effectif des grands groupes ainsi que la nature des groupes intermédiaires qui y sont présents. Tous les groupes intermédiaires de ces grands groupes font partie de

Vente et services (6)		Métiers, transport et machinerie (7)		Secteur primaire (8)		Transformation, fabrication et services d'utilité publique (9)		**Total**		Niveau de compétence
n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
730*	1,27	67**	0,12	x	...	18**	0,03	**2 342**[2]	**4,09**	Gestion (0)[2]
...	...	...	...	...	...	...	...	**5 241**	**9,15**	Universitaire (1)
20 107	35,09	3 525	6,15	145	0,25	345	0,60	**33 240**	**58,00**	Collégiale (2-3)[3]
689	1,20	3 483	6,08	x	...	361*	0,63	**10 570**	**18,44**	Secondaire (4)
1 411	2,46	2 572**	4,49	297	0,52	730	1,27	**5 010**	**8,74**	Formation en cours (6)
...	...							**904**	**1,58**	Emplois non codés[4]
22 938	**40,03**	**9 647**	**16,83**	**452**	**0,79**	**1 454**	**2,54**	**57 307**	**100,00**	**Total**[5]

l'analyse. Par ailleurs, ceux dont les données salariales sont confidentielles ou dont la cote de qualité est passable ou faible ne sont pas présentés.

- Les salaires les plus élevés se situent au niveau de compétence universitaire et les plus bas, au niveau secondaire, comme on peut normalement s'y attendre.

- Au niveau de compétence universitaire, les huit emplois des groupes de base « Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées et personnel assimilé » et « Personnel professionnel des arts et de la culture » présentent un salaire annuel moyen variant de 65 443 $ à 77 745 $. Dans chacun des groupes intermédiaires, plus de 87 % des employés sont rémunérés selon une échelle salariale; le maximum normal varie de 69 771 $ à 82 216 $.

- Au niveau de compétence collégiale, les 16 emplois présentés font partie des trois grands groupes suivants : « Personnel technique et personnel spécialisé des arts, de la culture, des sports et des loisirs », « Personnel spécialisé de la vente et des services » et « Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie ». Le salaire annuel moyen se situe entre 43 702 $ et 64 841 $. La proportion de l'effectif rémunéré selon une échelle salariale varie de 5,3 % à 100 %. Dans ce niveau de compétence, les modes de rémunération sont plus variés. Par exemple, pour le groupe intermédiaire 626 (policiers et pompiers), les modes de rémunération les plus fréquents sont les taux à progression et les taux fixes. Sur le plan des échelles salariales, le maximum normal varie entre 45 724 $ et 74 100 $.

- Au niveau de compétence secondaire, le « Personnel de bureau » affiche un salaire annuel moyen qui fluctue de 35 230 $ à 43 307 $. Le pourcentage de l'effectif rémunéré selon une échelle salariale varie de 72,7 % à 92,2 % selon l'emploi et le maximum normal se situe entre 37 050 $ et 45 803 $.

- Dans les trois niveaux de compétence, les heures régulières hebdomadaires de travail vont de 34,0 à 39,2 heures. Les emplois du niveau de compétence collégiale montrent une semaine de travail plus longue; celle-ci varie de 34,0 à 39,2 heures. Dans les niveaux universitaire et secondaire, on observe une semaine d'un peu moins de 35 heures, sauf dans les emplois 146 (commis des services postaux et de messageries) et 147 (commis à l'expédition et à la distribution) où un nombre d'heures régulières supérieur à 36 est noté.

Cet article a présenté des données inédites sur la rémunération dans l'administration municipale. Le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2007*, disponible sur le site Web de l'ISQ (www.stat.gouv.qc.ca), contient des résultats pour cinq ventilations (ensemble des employés québécois, employés du secteur public, employés du secteur privé, employés syndiqués et non syndiqués). Cette publication constitue le premier rapport d'enquête basé sur les données de la nouvelle ERG (voir page 15 pour plus de détails sur ce rapport).

Tableau 2

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et échelles salariales, pour certains groupes intermédiaires de la CNP, administration municipale[1], Québec, 2007

Code	Titre d'emploi	Salaire	Heures	Échelles salariales		
				Effectif échelle	Minimum	Maximum normal
		$	h	%	$	
Formation universitaire						
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées (grand groupe 21)						
211	Professionnels des sciences physiques	77 304	34,6	100,0	55 643	82 216
212	Professionnels des sciences de la vie	73 396	34,7	100,0	53 604	78 509
213	Professionnels en génie civil, mécanique, électrique et chimique	77 745	35,0	97,4	57 592	81 119
215	Professionnels en architecture, en urbanisme et en arpentage	73 191	34,8	96,8	52 594	78 175
217	Professionnels en informatique	69 089	34,7	93,7	48 301	71 938
Personnel professionnel des arts et de la culture (grand groupe 51)						
511	Professionnels des bibliothèques, des archives, des musées et des galeries d'art	68 131	34,7	94,0	49 517	75 071
512	Professionnels de la rédaction, de la traduction et des relations publiques	65 443	34,6	93,1	46 568	69 771
513	Professionnels des arts plastiques et des arts de la scène	68 231	34,9	87,8	60 216	75 049
Formation collégiale						
Personnel technique et personnel spécialisé des arts, de la culture, des sports et des loisirs (grand groupe 52)						
521	Personnel technique des bibliothèques, archives, musées et galeries d'art	43 702	34,0	73,2	34 447	46 917
522	Photographes, techniciens en graphisme, personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène	50 673	36,2	55,3**	41 135	54 577
524	Concepteurs artistiques et artisans	51 327	34,7	100,0	40 409	54 091
525	Athlètes, entraîneurs, arbitres et personnel assimilé des sports et loisirs	50 331	35,3	80,2	36 062	47 453
Personnel spécialisé de la vente et des services (grand groupe 62)						
621	Personnel de supervision des ventes et des services	60 102	36,9	100,0	56 552	68 661
626	Policiers et pompiers	63 014	39,2	14,5**	36 312	65 480
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (grands groupes 72/73)						
721	Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et du personnel assimilé	64 841	38,7	86,7	61 071	74 100
724	Électriciens et monteurs de lignes d'électricité et de télécommunications	50 429	37,9	12,3**	40 399	51 309
725	Plombiers, tuyauteurs et monteurs d'installations au gaz	48 263	37,3	...	...	...
726	Personnel des métiers du formage, du profilage et du montage du métal	48 554	37,7	...	...	...
727	Charpentiers et ébénistes	47 265	37,9	...	...	...
729	Autre personnel des métiers de la construction	45 657	37,5	...	...	...
731	Mécaniciens de machinerie et d'équipement de transport (sauf véhicules automobiles)	47 339	37,9	...	...	...
732	Mécaniciens de véhicules automobiles	49 096	37,9	...	...	...
735	Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de centrales et de réseaux électriques	47 698	38,9	...	...	...
738	Personnel de l'imprimerie, scaphandriers, autre personnel des métiers et personnel assimilé, n.c.a.	45 237	35,7	54,7	32 294	45 724
Formation secondaire						
Personnel de bureau (grand groupe 14)						
141	Commis au travail général de bureau	35 230	34,5	80,1	26 580	37 278
142	Commis en bureautique et en éditique	37 504	34,6	89,0	26 208	37 806
143	Commis des finances et de l'assurance	42 946	34,0	72,7	33 398	44 993
144	Commis de soutien administratif	40 173	34,6	89,2	30 202	41 729
145	Commis de bibliothèque, de correspondance et à l'information	36 388	34,4	76,5	28 922	39 571
146	Commis des services postaux et de messageries	35 277	36,3	92,2	27 079	37 050
147	Commis à l'expédition et à la distribution	43 307	36,4	74,7	34 146	45 803

... N'ayant pas lieu de figurer

** Précision faible (CV plus grand que 25 %); utiliser avec circonspection

1 Ce sont les municipalités de 25 000 habitants et plus qui font partie de l'univers de l'enquête

Source : Institut de la statistique du Québec. *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2007*

Vient de paraître : *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2007*

L'Institut de la statistique du Québec a rendu public le 30 avril 2008 dernier le rapport Résultats de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2007*. L'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG), réalisée annuellement depuis plus de 20 ans, a toujours généré une grande richesse de données d'actualité sur la rémunération dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec. C'est encore plus le cas aujourd'hui puisque l'Institut collige maintenant de l'information sur tous les emplois présents dans les entreprises répondantes, en codant ces emplois selon la *Classification nationale des professions* (CNP). L'Institut est donc en mesure de produire des résultats inédits et plus complets dans le domaine de la rémunération. Un aperçu du type de résultats contenus dans ce rapport est fourni dans le tableau ci-dessous.

L'Institut a, ces dernières années, procédé à une refonte majeure de l'ERG qui a permis, entre autres, d'en élargir la portée. La publication *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2007* constitue donc le premier rapport d'enquête basé sur les données de la nouvelle ERG; avec ce rapport, une nouvelle série de données s'amorce. À terme, l'Institut pourra fournir de l'information sur la rémunération globale et ses composantes selon les groupes intermédiaires de la CNP et selon les emplois repères.

Le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2007* offre ainsi de nouvelles données sur la rémunération des salariés du Québec dans les différents secteurs du marché du travail. Le premier chapitre expose les concepts et la méthodologie de l'ERG et fait le point sur l'état d'avancement des différentes étapes relatives au remaniement de l'enquête. Le deuxième chapitre porte sur les résultats; on y présente plus particulièrement deux séries de tableaux, une sur les salaires (annuels et horaires) et l'autre sur les échelles salariales, selon les groupes intermédiaires de la CNP 2001. Les résultats sont présentés selon cinq ventilations, soit l'ensemble des employés québécois, les employés du secteur public, ceux du secteur privé, les employés syndiqués et les non-syndiqués.

Ce rapport est disponible sur le site Web de l'Institut au www.stat.gouv.qc.ca.

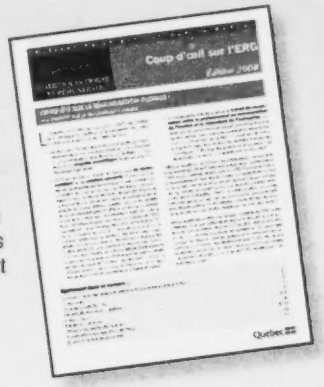
Salaires annuels pour certains emplois codés CNP, *Enquête sur la rémunération globale au Québec*, 2007

Niveau	Domaine		Nombre d'emplois CNP recueillis	Titre d'emploi CNP	Code CNP[1]	Nombre d'employés[2]	Salaire annuel
	Nom	Numéro					
Gestion	Affaires, finance et administration	1	3	Directeur des services administratifs	011	7 023	89 177
	Secteur de la santé	3	1	Directeur – secteurs de la santé, de l'enseignement et des services communautaires et sociaux	031	6 202	82 631
Formation universitaire	Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	2	7	Professionnel en informatique	217	12 374	66 309
	Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	4	5	Enseignant aux niveaux secondaire, primaire et préscolaire et conseiller d'orientation	414	57 502	60 158
	Vente et services	6	6	Policier et pompier	626	19 827	62 565
	Secteur primaire	8	3	Personnel du forage, des mines souterraines et de la production gazéifère et pétrolière	823	208	54 872
Formation secondaire	Métiers, transport et machinerie	7	5	Conducteur de véhicules automobiles et opérateur de transport en commun	741	5 611	41 384
	Transformation, fabrication et services d'utilité publique	9	10	Monteur de matériel mécanique, électrique et électronique	948	5 676	46 078

1. Pour tous les niveaux, sauf celui de « gestion », les trois chiffres du code CNP communiquent de l'information sur la profession, le premier indique le domaine, le second désigne le niveau de compétence généralement requis pour l'emploi alors que le dernier sert à classer les différents corps d'emploi. En ce qui a trait au niveau de « gestion », c'est le deuxième chiffre qui indique le domaine.
2. Les données relatives aux employés sont celles observées dans les entreprises répondantes et ne représentent pas une estimation du nombre d'employés dans la population de référence.

Vient de paraître

En avril dernier, l'Institut de la statistique du Québec a publié le fascicule *Coup d'œil sur l'ERG*. Cette deuxième édition s'adresse principalement aux participants à l'Enquête sur la rémunération globale et vise à les informer sur la méthodologie et les changements récents qui ont touché l'enquête, tant sur le plan des processus, du contenu, des outils de collecte que du système de traitement des données. Ce fascicule contient également une présentation de la méthode de sélection des entreprises participant à l'ERG, du cycle de collecte, des éléments de rémunération globale et des emplois couverts. Enfin, il fournit de l'information sur les étapes de développement à venir dans la révision de l'enquête ainsi qu'un tableau de données sur les résultats de la collecte de 2007 de l'enquête. Ce fascicule est accessible sur le site Web de l'Institut au www.stat.gouv.qc.ca.



Publication à venir

L'Institut diffusera au mois de juin prochain le premier numéro du volume 4 de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail*. Ce rapport porte sur les principaux indicateurs du marché du travail et couvre, la période 1999 à 2007. On y trouve des tableaux détaillés et des figures portant sur la période retenue. Une analyse synthèse des résultats de la dernière année et de l'ensemble de la période y est effectuée afin de faire ressortir les faits marquants.

Cette publication comprend six chapitres. Le premier présente un bilan du marché du travail au Québec en 2007. Les trois chapitres suivants donnent le portrait de la population en âge de travailler, de l'emploi et du chômage. Les deux derniers chapitres brossent respectivement un portrait du marché du travail dans les régions administratives du Québec et dans les régions canadiennes.

L'Institut publiera à l'automne le deuxième numéro du volume 4 de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* qui offrira, quant à lui, un portrait de 1999 à 2007 des conditions et de la dynamique du travail au Québec. Parmi les thèmes abordés, le lecteur trouvera la rémunération (horaire, hebdomadaire et au salaire minimum), la durée du travail, les mouvements de main-d'œuvre, les arrêts de travail ainsi que la santé et la sécurité du travail. Ce deuxième numéro viendra compléter le volume 4 de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail*.

Cette publication offrant de l'information détaillée, pertinente et à jour de l'état de l'évolution du marché du travail ainsi que de la dynamique et des conditions de travail au Québec sera disponible sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).

Ce bulletin est conçu par la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement
veuillez communiquer avec :

Marie-France Martin
Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, 4e étage
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384, poste 6245
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
2e trimestre 2008
ISSN 1492-1073 (version imprimée)
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique, 2000

Institut de la statistique Québec